

SOC/371
Partecipazione finanziaria
dei lavoratori in Europa

Bruxelles, 21 ottobre 2010

PARERE

del Comitato economico e sociale europeo

sul tema

Partecipazione finanziaria dei lavoratori in Europa

(parere d'iniziativa)

Relatore: **Alexander GRAF VON SCHWERIN**

Correlatrice: **Madi SHARMA**

Il Comitato economico e sociale europeo, in data 17 febbraio 2010, ha deciso, conformemente al disposto dell'articolo 29, paragrafo 2, del proprio Regolamento interno, di elaborare un parere di iniziativa sul tema:

Partecipazione finanziaria dei lavoratori in Europa.

La sezione specializzata Occupazione, affari sociali, cittadinanza, incaricata di preparare i lavori del Comitato in materia, ha formulato il proprio parere in data 2 settembre 2010.

Tenuto conto del rinnovo del mandato del Comitato, l'Assemblea plenaria ha deciso di pronunciarsi sul presente parere nel corso della sessione plenaria di ottobre e ha nominato Alexander GRAF VON SCHWERIN relatore generale, conformemente all'articolo 20 del Regolamento interno.

Alla sua 466a sessione plenaria del giorno 21 ottobre 2010, il Comitato economico e sociale europeo ha adottato il seguente parere con 170 voti favorevoli, 9 voti contrari e 22 astensioni.

*

**

1. Sintesi e raccomandazioni

1.1 La partecipazione finanziaria dei lavoratori (PFL) rappresenta un'opportunità di rendere partecipi, in misura maggiore e in modo migliore, imprese e lavoratori, oltre che la società in generale, al successo del processo di europeizzazione delle attività economiche. È per questo motivo che il Comitato economico e sociale europeo (CESE) intende sensibilizzare l'opinione pubblica su questo tema attraverso il presente parere d'iniziativa. **L'obiettivo è incoraggiare l'Europa ad elaborare un quadro di riferimento** che promuova la coesione economica e sociale europea facilitando il ricorso a forme di PFL a vari livelli (ad es. partecipazione agli utili, azionariato, risparmio salariale).

1.2 La crescente integrazione europea ha portato le imprese, non da ultimo quelle piccole e medie (PMI), ad espandere le proprie attività oltre confine. Una delle **priorità della strategia Europa 2020** consiste nel mettere l'accento sull'attuazione dello *Small Business Act*, in particolare per quanto riguarda il miglioramento della situazione finanziaria delle PMI. In quest'ottica, la PFL può essere uno dei meccanismi che aiutano a realizzare quest'obiettivo e quindi a **rafforzare la competitività delle PMI europee**. I regimi di PFL devono rispettare le soluzioni adottate a livello dell'impresa indipendentemente dalle dimensioni di quest'ultima e tutelare i diritti dei lavoratori, per tener conto della diversità delle imprese e dei paesi interessati.

1.3 Il presente parere d'iniziativa si propone quindi di:

- Ø riprendere il dibattito sulla PFL e **dare nuovo impulso alla discussione a livello europeo**,
- Ø **sensibilizzare in proposito l'opinione pubblica** e incoraggiare le parti sociali, sia a livello europeo sia negli Stati membri, a interessarsi attentamente all'argomento,
- Ø individuare gli ostacoli alla PFL a livello transfrontaliero e **indicare possibili soluzioni**,
- Ø ove opportuno, **invitare le istituzioni e europee** responsabili ad elaborare soluzioni,
- Ø **chiarire le questioni ancora aperte** che necessitano di un'ulteriore trattazione.

1.4 L'introduzione della **PFL deve essere volontaria**: non può sostituire la remunerazione prevista, dovendo invece costituire un'**integrazione del sistema retributivo**, e non può ostacolare la contrattazione salariale vera e propria. Deve essere comprensibile per i lavoratori e in questa misura completa altre forme di partecipazione dei lavoratori. La PFL dovrebbe rimanere separata dai sistemi pensionistici, ma può rappresentare una risorsa previdenziale aggiuntiva a livello individuale.

1.5 I vantaggi attesi dalla PFL sono:

- Ø **il miglioramento del potere d'acquisto a livello locale** e quindi l'aumento delle opportunità imprenditoriali in una data regione,
- Ø un contributo, in quanto **elemento di una buona gestione aziendale con un alto valore qualitativo**, all'aumento dei redditi, grazie alla partecipazione dei lavoratori al risultato aziendale,
- Ø **un effetto motivante in quanto fattore di costituzione di un patrimonio individuale** e contributo alla fidelizzazione dei lavoratori grazie a una maggiore identificazione con l'azienda.

1.6 Per questo **il CESE chiede che sia formulata una nuova raccomandazione del Consiglio** (come nel caso della 92/443/CEE del 27 luglio 1992) sulla promozione della partecipazione dei lavoratori agli utili e al risultato aziendale, e che siano presentate proposte sul modo di affrontare gli ostacoli ai piani transfrontalieri.

1.6.1 A tale proposito occorre adottare una serie di misure ad hoc su scala europea:

- 1) facilitare il ricorso alla PFL in tutta l'UE sulla **base di principi comuni**;
- 2) analizzare e presentare in maniera comprensibile a fini pratici le diverse forme di PFL, ormai sempre più diffuse, in modo da **favorirne l'applicazione soprattutto nelle PMI**;
- 3) aiutare **le imprese che operano su scala transfrontaliera** a superare gli ostacoli, in particolare quelli fiscali imposti dai diversi Stati membri dell'UE e dello Spazio economico europeo (SEE), in modo che possano conseguire più facilmente l'obiettivo di migliorare la fidelizzazione dei lavoratori all'azienda e la loro identificazione con essa attraverso la PFL;
- 4) elaborare **forme di PFL che migliorino** in particolare **l'offerta** da parte delle aziende, la partecipazione dei lavoratori, la costituzione di un patrimonio individuale, una crescente partecipazione dei lavoratori al

risultato aziendale e il trasferimento dei diritti da un paese all'altro;

- 5) il positivo coinvolgimento derivante dall'acquisizione di diritti di proprietà e dall'assunzione delle responsabilità ad essi connesse da parte dei lavoratori aderenti ai piani di partecipazione finanziaria potrebbe contribuire al **rafforzamento della governance societaria**;
- 6) divulgare maggiormente gli **esempi di buone pratiche** in materia di PFL in modo da favorirne la diffusione - a tale scopo, **l'UE dovrebbe prevedere una linea di bilancio** dedicata a queste attività;
- 7) **la PFL, in quanto modello di successione aziendale** (*employee buyouts*), è uno strumento adatto per rafforzare la continuità, e quindi la competitività delle imprese europee, e contemporaneamente per legarle alla regione in cui si trovano;
- 8) l'evoluzione dei salari e del potere d'acquisto dei lavoratori non ha tenuto il passo con gli aumenti di produttività e i guadagni degli azionisti¹. Gli effetti della crisi dei mercati finanziari avranno effetti negativi anche per i lavoratori dipendenti. La PFL potrebbe rappresentare, a seconda delle forme assunte, una **compensazione (parziale) per la perdita di potere d'acquisto e un correttivo alle turbolenze ricorrenti**, ma non dovrebbe sostituirsi alla progressione salariale;
- 9) **occorre incrementare le fonti d'informazione sugli effetti della PFL** sia per le imprese che per i lavoratori, nonché l'offerta di formazione professionale e consulenza di organizzazioni indipendenti come le ONG;
- 10) nei casi in cui la contrattazione collettiva è una pratica abituale, le condizioni della PFL devono essere regolate anche nel quadro dei contratti collettivi.

2. Il quadro generale

2.1 Consiglio dell'Unione europea e Commissione europea

La raccomandazione del Consiglio (ora: Consiglio dell'Unione europea) concernente la promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa², già nel 1992 aveva formulato i **principi generali, che il CESE condivide**:

- applicazione su base regolare,
- calcolo secondo una formula predefinita,
- applicazione complementare rispetto al sistema di retribuzione tradizionale,
- variabilità della partecipazione in funzione dei risultati dell'impresa,
- estensione della possibilità di beneficiare dei sistemi di partecipazione finanziaria alla totalità del personale,
- applicabilità sia alle imprese del settore privato che a quelle del settore pubblico,
- applicabilità alle imprese di qualunque dimensione,
- semplicità degli schemi di partecipazione,
- informazione e formazione dei lavoratori sui regimi offerti,
- volontarietà dell'introduzione dei sistemi di partecipazione e dell'adesione agli stessi.

Nella comunicazione della Commissione dal titolo *Quadro per la promozione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti*³ del 2002 tali principi vengono confermati.

2.2 Le relazioni Pepper elaborate su incarico della Commissione europea

2.2.1 Risultati: dinamica positiva della PFL

Le relazioni Pepper sono una dimostrazione dell'importanza costante nel tempo che la partecipazione finanziaria dei lavoratori riveste per la politica europea: la relazione Pepper IV⁴ ha infatti confermato che **da dieci anni a questa parte il fenomeno è in continua espansione nell'UE a 27**. Nel periodo 1999-2005 si è registrato un incremento di cinque punti della percentuale di imprese che offrono regimi di partecipazione al capitale dell'impresa aperti a tutti i dipendenti (passati da una media del 13 % a una media del 18 %) e di sei punti percentuali per quanto riguarda i piani di partecipazione agli utili (passati da una media del 29 % a una media del

35 %; fonte: Cranet, media ponderata di tutti i paesi). Anche la percentuale dei lavoratori che aderiscono ai citati regimi è aumentata, seppure in misura più modesta (fonte: Indagine sulle condizioni di lavoro in Europa - EWCS).

2.2.2 **Raccomandazioni**

Nella relazione Pepper IV si propone di formulare una **raccomandazione del Consiglio relativa alla creazione di una piattaforma europea per la PFL**. Al riguardo, l'"approccio modulare" transnazionale, in applicazione del principio della volontarietà, comprende tutte le diverse forme di partecipazione finanziaria esistenti:

- 1) partecipazione agli utili (ripartizione in denaro, differita o su base azionaria);
- 2) partecipazione individuale al capitale dell'azienda (azioni dei lavoratori e diritti d'opzione destinati ai dipendenti);
- 3) ESOP, ovvero piani di partecipazione collettiva dei lavoratori al capitale dell'azienda finanziati attraverso una partecipazione agli utili spettante a titolo di prestazione complementare rispetto alla retribuzione.

Il citato approccio lascia altresì spazio a nuove forme di partecipazione finanziaria dei lavoratori. I diversi **moduli sarebbero infatti tra loro combinabili** in modo da ottenere soluzioni ad hoc.

2.2.3 **Promozione di incentivi fiscali opzionali**

Pur non essendo un prerequisito essenziale per la partecipazione finanziaria dei lavoratori, gli incentivi fiscali mostrano effetti indiscutibilmente positivi nei paesi che li applicano. Gli Stati membri hanno competenza esclusiva in materia di tassazione, ma **il coordinamento, l'armonizzazione e il riconoscimento reciproco** aiutano a facilitare la PFL nelle imprese attive a livello transfrontaliero. Il **calcolo di "aliquote fiscali effettive"** applicabili a scenari standard consentirebbe un raffronto diretto tra i 27 Stati membri, e quindi anche una maggiore armonizzazione. Nella misura in cui hanno un carattere opzionale, gli incentivi non entrano in conflitto con il diritto nazionale.

2.2.4 **Il panorama attuale**

Parti sociali e responsabili politici necessitano di un quadro chiaro e dettagliato degli schemi già utilizzati a livello nazionale, della relativa offerta e della percentuale di adesioni. Ad oggi non esistono dati risultanti da studi specifici sulla partecipazione finanziaria dei lavoratori in un'ottica transfrontaliera. Si tratta di una lacuna che andrebbe colmata, ad esempio attraverso rilevazioni periodiche dei dati.

2.3 **Lavori preparatori realizzati grazie a progetti finanziati dalla Commissione: un "approccio modulare" per l'elaborazione di un modello europeo**

2.3.1 Al fine di collegare tra loro i numerosi sistemi di partecipazione finanziaria dei lavoratori, estremamente eterogenei, esistenti nei vari Stati membri dell'Unione europea, la Commissione europea **ha finanziato** i lavori preparatori necessari all'elaborazione del cosiddetto **"approccio modulare" (*Building Block Approach*)⁵**, che opera una distinzione fra le tre principali forme di partecipazione finanziaria dei lavoratori presenti in Europa (partecipazione agli utili, partecipazione individuale al capitale dell'impresa e ESOP, cfr. anche allegato).

2.3.2 L'"approccio modulare" **corrisponde ai requisiti della Commissione europea** (trasparenza, non discriminazione ecc.). La concessione di vantaggi fiscali non è né prevista né esclusa. Tutti gli elementi sono facoltativi sia per le aziende che per i lavoratori e possono essere combinati in base alle particolari esigenze aziendali.

2.3.3 La relazione Pepper IV presenta l'ipotesi che un eventuale modello di PFL applicabile a livello transfrontaliero e promosso in maniera uniforme in tutti gli Stati membri renderebbe i regimi in questione più interessanti per tutti gli aderenti. In particolare le imprese con sedi in diversi paesi potrebbero trarre vantaggio dalla riduzione degli oneri amministrativi derivante dall'applicazione di un modello unico, che migliorerebbe in parallelo anche la portabilità da un paese all'altro. Infine le PMI si avvantaggerebbero dell'uniformità e della comparabilità completa dei vari regimi di PFL.

2.3.4 Occorre procedere nella direzione del **mutuo riconoscimento** delle diverse forme di partecipazione finanziaria

esistenti a livello nazionale (anche sotto il profilo del trattamento fiscale), **in attesa** che sia elaborato un modello europeo di questo tipo.

3. Vantaggi di una maggiore diffusione della partecipazione finanziaria dei lavoratori

3.1 Vantaggi per le imprese

- I. Per quanto riguarda la strategia Europa 2020, l'introduzione di forme di partecipazione finanziaria dei lavoratori può contribuire a **migliorare la competitività** delle imprese europee, non da ultimo **di quelle piccole e medie**, in quanto accresce l'identificazione dei lavoratori qualificati con l'azienda e la loro fedeltà alla stessa sia nei periodi di prosperità che in quelli di crisi. In questo modo la PFL si rivela uno strumento positivo anche per un futuro sicuro.
- II. Una parte del risultato finanziario delle imprese viene distribuita ai lavoratori in loco, circostanza che a sua volta contribuisce ad incrementare il **potere di acquisto a livello regionale**.
- III. La PFL può in certa misura contribuire a **risolvere la questione dell'evoluzione demografica** permettendo ai tanto richiesti lavoratori altamente qualificati di trovare un ambiente interessante in cui costruirsi una vita professionale e privata. In questo modo è anche più facile per le aziende **attrarre personale qualificato**.
- IV. La PFL contribuisce ad **accrescere** la motivazione dei lavoratori, a tutto vantaggio della **produttività aziendale** e della **qualità della gestione d'impresa**.
- V. La PFL, a seconda della sua configurazione come capitale di terzi o capitale proprio può accrescere la redditività del capitale proprio o la quota di capitale proprio dell'impresa. In questo modo **aumentano le possibilità di accesso al capitale di terzi e migliora il rating dell'azienda**.
- VI. **La PFL per la successione aziendale**, sotto forma di vendita totale o parziale dell'azienda al suo personale, può essere uno strumento adatto per assicurare un futuro all'attività, soprattutto nel caso delle PMI e delle imprese a conduzione familiare⁶.

3.2 Vantaggi per i lavoratori

- I. La PFL **garantisce ai lavoratori un beneficio** aggiuntivo volontario rispetto alla retribuzione stabilita dal contratto collettivo e/o di lavoro.
- II. Essa dà l'opportunità al lavoratore di costituire in modo **più semplice e a lungo termine un patrimonio personale** che può contribuire all'acquisizione di una risorsa integrativa per la vita post lavorativa.
- III. I dipendenti che hanno la possibilità di acquisire una partecipazione nell'impresa per cui lavorano sentono che grazie al loro contributo al risultato di quest'ultima godono di maggiore considerazione e **si sentono quindi più valorizzati**.
- IV. Attraverso la PFL il lavoratore gode di maggiore autonomia e può **intervenire nella strategia dell'azienda per il futuro** contribuendo così a garantire il proprio posto di lavoro nel lungo termine.
- V. In quanto componente aggiuntiva del reddito accanto a quella fissa, **la PFL migliora la situazione finanziaria** e aiuta a superare eventuali periodi di crisi o di instabilità occupazionale.
- VI. Nel contesto di un mercato del lavoro a dimensione sempre più europea sarebbe tuttavia opportuno garantire nel caso ci si sposti in un altro paese per motivi di lavoro il riconoscimento e il trasferimento delle forme di **PFL da un paese ad un altro**.
- VII. In caso di **ristrutturazione o di crisi**, accertata e affrontata dalle parti sociali, i lavoratori che mantengono il proprio impiego e la propria remunerazione possono temporaneamente sostenere la propria azienda, in vista della conservazione del posto di lavoro.

3.3 Successione aziendale/conservazione dell'impresa e partecipazione azionaria

- 3.3.1 La Commissione⁷ afferma che, in conseguenza dell'invecchiamento demografico in Europa, un terzo dei capi di impresa dell'Unione europea, per la maggior parte alla guida di imprese familiari, si ritirerà nei prossimi dieci anni. Si prospetta quindi un **cospicuo aumento dei trasferimenti di proprietà delle imprese**, un fenomeno che potrebbe riguardare fino a 690 000 imprese non quotate in borsa e 2,8 milioni di posti di lavoro ogni anno.

Un fattore essenziale da considerare nelle politiche in materia di mercato del lavoro è il fatto che le piccole e medie imprese sono il principale datore di lavoro. Occorre quindi chiedersi se le aziende interessate dal cambio generazionale e i relativi posti di lavoro possano essere mantenuti. A fronte di questa crescente esigenza di garantire la successione aziendale, un **sistema di PFL specifico potrebbe funzionare come modello**.

3.3.2 Per la successione aziendale possono essere utili soprattutto i **modelli ESOP** (cfr. allegato). Un aspetto fondamentale del modello ESOP è il suo essere concepito specificamente per le imprese non quotate in borsa: esso incoraggia gli imprenditori a cedere l'attività ai dipendenti anziché venderla a terzi e prevede il raggiungimento graduale anche del 100 % della proprietà da parte delle maestranze. In questo modo si consente agli imprenditori intenzionati a vendere di disfarsi delle proprie quote senza obbligare alla vendita anche i soci rimasti. Dal canto loro, i dipendenti non devono apportare capitale proprio, dal momento che la loro acquisizione dell'impresa è finanziata da una partecipazione agli utili che si aggiunge al reddito da lavoro. In sostanza, dunque, questo concetto non comporta rischi aggiuntivi neanche per i lavoratori. Per rilevare in tempi brevi una quota significativa di capitale, si può ricorrere a un credito della durata media di 7 anni, che viene rimborsato grazie agli utili dell'impresa.

3.3.3 Per quanto riguarda la successione aziendale, in vista dell'elaborazione di un quadro europeo è opportuno fare espressamente riferimento anche al già collaudato **sistema delle cooperative**. Ci sono esempi di buone pratiche (cfr. allegato) di rilevamenti collettivi da parte dei lavoratori sotto forma di cooperative che hanno evitato la chiusura di un'impresa nei casi in cui non si trovavano imprenditori che volessero continuare l'attività. Il CESE ritiene che una questione così specifica come quella del legame tra la partecipazione finanziaria e la successione aziendale dovrebbe essere trattata in un testo separato.

3.4 **Crisi dell'azienda e partecipazione al capitale**

3.4.1 Le imprese possono attraversare periodi di crisi finanziaria, e quando ciò accade occorre dare **priorità alla conservazione dell'impresa**. Se una ristrutturazione o una situazione di crisi viene affrontata insieme dalle parti sociali dovrebbe essere possibile acquisire una partecipazione finanziaria nell'impresa, ma bisogna anche considerare i possibili svantaggi di questa partecipazione. Occorre in questo contesto una soluzione sostenibile che consenta ai lavoratori dipendenti che mantengono il proprio impiego e la propria remunerazione (tenuto conto anche della flessicurezza e dei periodi di disoccupazione e/o riqualificazione) di prendere parte, nel lungo termine, alla ripresa aziendale ed economica. In questo modo i lavoratori avrebbero un fondato interesse nella sostenibilità economica dell'impresa e nel suo successo a lungo termine, a tutto vantaggio dell'impresa stessa.

3.4.2 La partecipazione finanziaria nella società datrice di lavoro viene spesso vista come una **duplicazione del rischio**. Infatti, coloro che si oppongono alla partecipazione finanziaria dei lavoratori da sempre sostengono che in caso di insolvenza sarebbe a rischio non solo il posto di lavoro ma anche il capitale investito dai dipendenti. In tale contesto occorre operare una netta distinzione tra le partecipazioni azionarie che non intaccano la retribuzione (*on top*) e quelle in cui i risparmi dei lavoratori vengono investiti nell'azienda che dà loro lavoro. In quest'ultimo caso i crediti dei lavoratori dovrebbero essere privilegiati rispetto a quelli di altri creditori in caso di liquidazione e/o fallimento. Si dovrebbero inoltre sviluppare maggiormente soluzioni come **la messa in comune dei rischi o la riassicurazione** per i casi transfrontalieri.

3.5 **Governance societaria e partecipazione azionaria**

3.5.1 Senza considerare altre forme di cogestione e intervento nelle decisioni aziendali, la partecipazione al capitale, a seconda di com'è strutturata, può portare ad un **coinvolgimento nei processi decisionali, ad esempio attraverso l'esercizio del diritto di voto riservato agli azionisti**. Nel caso la partecipazione avvenga sotto forma di azioni, i diritti degli azionisti possono essere esercitati o in modo individuale o collettivo, ad es. mediante una società di partecipazione.

3.5.2 Le aziende che ricorrono in maniera massiccia all'**azionariato dei dipendenti** possono contare su un **gruppo di azionisti** esigenti, ma **pazienti e fedeli**, cioè i propri lavoratori. Ciò le aiuta a resistere meglio all'orientamento a breve termine oggi dominante sui mercati finanziari. Questa forma di PFL ha due effetti indotti e ben accetti che sono la **sostenibilità delle decisioni aziendali** e l'assunzione di una **responsabilità sociale a lungo termine** da parte delle imprese, in contrasto con l'eccessiva propensione al rischio dei dirigenti.

3.5.3 La partecipazione dei lavoratori in qualità di azionisti promuove un interesse duraturo nei confronti dell'azienda.

Un simile interesse porta verosimilmente con sé una buona **governance societaria**, elemento che a sua volta favorisce la continuità aziendale a lungo termine.

3.5.4 Chi è legato all'impresa attraverso il suo posto di lavoro ovviamente auspica la più totale trasparenza sulle informazioni finanziarie dell'impresa nonché la partecipazione alle decisioni aziendali. Da questo punto di vista la partecipazione fondata su diritti di comproprietà è sinonimo di partecipazione basata sui diritti di informazione, consultazione e cogestione.

3.6 **Partecipazione al capitale e ai processi decisionali**

3.6.1 A dispetto dei timori espressi da molti, soprattutto nell'ambito delle imprese che finora non prevedono forme di partecipazione finanziaria, **il coinvolgimento dei lavoratori non limita l'autonomia dell'imprenditore**, ma piuttosto gli garantisce un appoggio nell'ambito dei processi decisionali.

3.6.2 Per gli azionisti di una società è positivo sapere che essi hanno accanto, insieme con gli altri detentori di quote dell'impresa, anche i dipendenti della stessa, che perseguono i medesimi obiettivi. Il positivo **coinvolgimento derivante dall'acquisizione di diritti di proprietà**, con tutte le responsabilità ad essi connesse per i lavoratori aderenti ai piani di partecipazione finanziaria, può contribuire al rafforzamento della *governance* societaria⁸, e la possibilità di scambiare proposte relative alla strategia aziendale è in grado di arricchire il ventaglio delle scelte imprenditoriali, nei limiti sopra ricordati. I lavoratori che detengono azioni devono avere gli stessi diritti degli altri azionisti.

3.6.3 È infine opportuno precisare che i diritti di proprietà conferiti attraverso la PFL non possono in alcun modo modificare né i diritti di codecisione preesistenti negli Stati membri interessati né il rapporto di lavoro contrattuale, che restano quindi impregiudicati.

4. **Un approccio europeo: moduli per i problemi pratici e le soluzioni concrete**

Lo sviluppo e la promozione di regimi europei di PFL facilmente comprensibili e applicabili rivestono una grande rilevanza politica per la realizzazione dello spazio economico e sociale europeo. In linea di principio l'adesione a tali regimi deve rimanere facoltativa sia per le aziende che per i lavoratori. Il loro finanziamento è aggiuntivo rispetto alla retribuzione stabilita dal contratto collettivo e/o di lavoro o la partecipazione agli utili.

4.1 **Una combinazione di partecipazione al capitale e partecipazione agli utili: la tendenza del futuro in tema di partecipazione finanziaria dei lavoratori**

4.1.1 Nel caso di una partecipazione agli utili su base azionaria e in cui è previsto un periodo prestabilito di detenzione delle azioni, in considerazione dell'imposizione differita bisogna distinguere tre fasi:

- la fase iniziale della partecipazione dei lavoratori agli utili dell'azienda,
- una fase intermedia in cui le risorse accumulate vengono investite in una partecipazione all'azienda,
- la fase finale, in cui le quote di partecipazione acquisite vengono messe a libera disposizione dei lavoratori.

4.1.2 Esistono già forme di partecipazione al capitale nell'ambito delle quali l'acquisizione delle quote **attraverso un fondo fiduciario** è finanziata mediante una partecipazione agli utili spettante a titolo di prestazione complementare rispetto alla retribuzione. Solitamente, in questi casi ci si avvale di una società di partecipazione indipendente⁹ che amministra le quote dei lavoratori in qualità di fondo fiduciario. L'amministrazione della società di partecipazione dovrebbe avvenire su base democratica mediante il voto, espressione della volontà di tutti i lavoratori azionisti, senza interferenze della direzione. Esempi di buone pratiche in questo senso sono Auchan¹⁰ (Francia), HOMAG AG¹¹ (Germania), Pfalz Flugzeugwerke PFW Aerospace AG¹² (Germania), Voestalpin AG¹³ (Austria), Fondazione Oktogonen¹⁴ (Svezia), Herend-ESOP¹⁵ (Ungheria), Tullis Russel ESOP¹⁶ (Regno Unito); Eircom-ESOP¹⁷ e Aerlingus-ESOP¹⁸ (Irlanda).

4.1.3 Ai fini di una maggiore diffusione delle società di partecipazione in esame si dovrebbe lavorare sugli esempi di buone pratiche individuabili (cfr. allegato).

4.2 **Incentivi fiscali e mutuo riconoscimento dei regimi di partecipazione finanziaria dei lavoratori**

4.2.1 È ormai assodato che¹⁹, pur non essendo un prerequisito essenziale per la partecipazione finanziaria dei lavoratori, gli incentivi fiscali rappresentano uno **strumento efficace per favorirne la diffusione** nei paesi che

li applicano. Essi rappresentano il sistema più utilizzato per promuovere la PFL; tuttavia l'introduzione di un modello europeo che ne rendesse obbligatoria l'applicazione andrebbe oltre le competenze dell'UE e risulterebbe in contrasto con le competenze legislative degli Stati membri. Tuttavia, poiché nella realtà si moltiplicano attività imprenditoriali e carriere transfrontaliere, la PFL non riesce, attraverso le sue forme tuttora limitate all'ambito nazionale, a raggiungere la diffusione auspicata. Pertanto la PFL nelle sedi estere può essere realizzata nella maggior parte dei casi solamente avvalendosi di costose consulenze che rendono l'operazione così onerosa che il più delle volte vi si rinuncia. Un **sistema di incentivi opzionale, semplice ed omogeneo, con la stessa configurazione fiscale e incentivi della stessa entità in tutta l'UE**, potrebbe far impennare le cifre dei casi di disponibilità a introdurre la PFL facilitando la creazione di strutture valide per interi gruppi aziendali²⁰.

4.2.2 Il minimo comune denominatore su cui basare l'eventuale regime proposto potrebbe essere costituito dal **differimento delle imposte**.

4.2.3 In attesa di arrivare ad un regime europeo caratterizzato da incentivi fiscali uniformi l'obiettivo dovrebbe essere il **mutuo riconoscimento dei regimi** esistenti nei singoli Stati membri. In questo modo la PFL risulterebbe più interessante e facile da gestire anche in assenza di una soluzione unitaria a livello europeo.

4.2.4 Oltre agli incentivi fiscali, le imprese possono anche fornire incentivi sotto forma di riduzioni del prezzo delle azioni offerte ai lavoratori.

4.3 **La PFL nelle cooperative**

4.3.1 **Le cooperative di produzione forniscono un buon esempio** di PFL, soprattutto se i lavoratori sono in maggior parte sia comproprietari sia dipendenti. In linea coi valori e i principi internazionalmente riconosciuti in materia di cooperative, tutti i lavoratori soci hanno un diritto illimitato alla partecipazione al processo decisionale²¹. L'esperienza dimostra che, se i lavoratori posseggono, controllano e gestiscono la propria impresa, questi diritti garantiti portano a risultati economici migliori e a una maggiore capacità di sopravvivere alle crisi, con un effetto a lungo termine di conservazione dei posti di lavoro locali. Una rappresentanza degli interessi garantita dalla legge stimolerà la creazione di un quadro atto a rafforzare la partecipazione finanziaria.

4.4 **Partecipazione finanziaria dei dipendenti pubblici**

4.4.1 La PFL è un fenomeno che riguarda principalmente le imprese costituite nella forma giuridica della società per azioni o della società a responsabilità limitata, vale a dire quelle in cui l'attuazione è relativamente semplice. Alcuni tipi di impresa, e quindi i relativi dipendenti (soprattutto nell'ambito delle attività non commerciali), sono per loro stessa natura esclusi dalla possibilità di usufruire dei regimi in questione (settore pubblico, organizzazioni senza fini di lucro) oppure possono realizzare un tale regime solo con estrema difficoltà (associazioni, fondazioni, ecc.). Il numero di imprese attive in tali settori è tuttavia molto elevato, come lo è quello dei relativi dipendenti, che attualmente sono esclusi dalla possibilità di aderire a sistemi di partecipazione finanziaria.

4.4.2 Fatto salvo il principio di sussidiarietà, l'obiettivo dovrebbe quindi essere quello di elaborare una soluzione che consenta a **tutte le categorie professionali** e a **tutti i tipi di imprese** di attuare forme di partecipazione finanziaria dei lavoratori, tenuto conto della situazione particolare del settore pubblico.

Bruxelles, 21 ottobre 2010

Il Presidente
del Comitato economico e sociale europeo

Staffan NILSSON

* * *

NB: Cfr. allegato. Gli allegati possono essere consultati in tedesco, francese e inglese all'indirizzo <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/eesc-own-initiative-opinion-soc-371>.

¹ Cfr. D. Vaughan-Whitehead, *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, 2010, Edward Elgar-ILO.

- ² 92/443/CEE.
- ³ COM(2002) 364 definitivo.
- ⁴ Relazione Pepper IV - *Assessing and Benchmarking Financial Participation of Employees in the EU-27*, Berlin, 2009; <http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationatwork/pepperreports.htm>; riassunto consultabile in tedesco, francese e inglese alla pagina <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.
- ⁵ Cfr. J. Lowitzsch et al., *La partecipazione finanziaria per una nuova Europa sociale*, Berlino/Parigi/Bruxelles 2008; Roma 2009, Cracovia 2010; consultabile in tedesco, francese e inglese alla pagina <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees>.
- ⁶ Quest'aspetto è già stato sottolineato dalla Commissione nella raccomandazione 94/1069/CE sulla successione nelle piccole e medie imprese e rafforzato dalla comunicazione della Commissione relativa alla trasmissione delle piccole e medie imprese (GU C 93 del 28.3.1998, pag. 2).
- ⁷ Nella comunicazione dal titolo *Attuazione del programma comunitario di Lisbona per la crescita e l'occupazione* (COM(2006) 117 definitivo).
- ⁸ Ad esempio, in Austria la PFL si può esercitare sotto forma di società di partecipazione comune.
- ⁹ Srl, fondazione o associazione nell'Europa continentale oppure trust nei paesi di tradizione angloamericana.
- ¹⁰ Obiettivo: promuovere la lealtà e la motivazione del personale, cfr. <http://www.groupe-auchan.com/emploi.html>.
- ¹¹ Obiettivo: finanziare la crescita, cfr. <http://www.homag.com/de-de/career/Seiten/mitarbeiterkapitalbeteiligung.aspx>.
- ¹² Obiettivo: scioglimento del gruppo EADS, cfr. <http://www.netz-bund.de/pages/mitarbges.pdf>, pag. 32 e ss.
- ¹³ Obiettivo: privatizzazione e partecipazione strategica, cfr. http://www.voestalpine.com/annualreport0809/en/management_report/employees.html.
- ¹⁴ Obiettivo: promuovere la lealtà e la motivazione del personale, cfr. Handelsbanken, Annual Report 2009, [http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentstv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/\\$file/hb09eng_medfoto.pdf](http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentstv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/$file/hb09eng_medfoto.pdf), pagg. 53, 56.
- ¹⁵ Obiettivo: privatizzazione e promozione della lealtà e motivazione del personale, cfr. <http://www.herend.com/en/manufactory/story/>, senza indicazioni sull'ESOP, vedere anno 1992.
- ¹⁶ Obiettivo: successione aziendale, cfr. <http://www.tullis-russell.co.uk/group/about/>.
- ¹⁷ Obiettivo: privatizzazione e partecipazione strategica, cfr. <http://www.esop.eircom.ie/>.
- ¹⁸ Obiettivo: privatizzazione e partecipazione strategica, cfr. <http://www.aerlingus.com/aboutus/investorrelations/shareregister/>.
- ¹⁹ Cfr. relazione Pepper IV, parte I, capitolo IV, pagg. 56-58.
- ²⁰ Cfr. Thyssen Krupp <http://www.thyssenkrupp.com/de/investor/belegschaftsaktie.html>

²¹ Cfr. ad es. la raccomandazione n. 193 dell'OIL relativa alla promozione delle cooperative.

- -

SOC/371 - CESE 1375/2010 DE-CHE/Sab/CHE/Sab/VIT/Sab/Vit/cp/en/cl

SOC/371 - CESE 1375/2010 DE-CHE/Sab/CHE/Sab/VIT/Sab/Vit/cp/en/cl .../...